Ontario

Ce qu'il faut savoir

sur la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la Loi) énonce les normes minimales relatives aux pratiques de travail en Ontario. Si vous travaillez en Ontario, vous êtes probablement protégé par la *Loi sur les normes d'emploi*. Elle ne s'applique pas aux employés* fédéraux ni à certaines catégories spéciales de travailleurs. Elle prévoit aussi des exceptions et des règles particulières et certains employés ne peuvent pas se prévaloir de tous les droits visés par la Loi.

Vos droits et responsabilités au travail

L'employeur ne peut pas intimider ou congédier un employé, ou le suspendre, réduire son salaire, le punir ou menacer de le faire, parce qu'il s'est informé de ses droits en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ou qu'il a demandé leur respect. Si l'employé croit que son employeur n'observe pas la Loi, il peut demander l'aide du ministère du Travail.

Remarque : Il est recommandé aux employés syndiqués de s'adresser à leur représentant syndical avant de communiquer avec le ministère du Travail s'ils pensent que leurs droits ont été violés.

Heures de travail – Les employés ne peuvent généralement pas être forcés à travailler plus de :

- Limite journalière : 8 heures par jour ou plus du nombre d'heures de la journée normale de travail si celle-ci est de plus de 8 heures. Les employés ne peuvent travailler au-delà de la limite journalière que lorsque les conditions requises afin d'obtenir leur autorisation écrite sont remplies,
- Limite hebdomadaire : 48 heures par semaine. Les employés ne peuvent travailler au-delà de 48 heures par semaine que lorsque les conditions requises afin d'obtenir leur autorisation écrite sont remplies et lorsque l'employeur a obtenu une approbation du directeur des normes d'emploi (ou, dans certains cas, et sujet à certaines conditions, lorsqu'une demande d'approbation est en attente de réponse pendant plus de 30 jours, les employés peuvent travailler un certain nombre d'heures supplémentaires).

Périodes de repos – Les employés doivent, en général, recevoir au moins :

- 11 heures consécutives d'inactivité par jour,
- 24 heures consécutives par semaine de travail ou 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail.

Heures supplémentaires – La plupart des employés doivent être rémunérés pour chaque heure supplémentaire de travail effectuée en sus de 44 heures de travail par semaine, selon un taux équivalant à au moins une fois et demie le taux horaire normal.

Salaire minimum – La plupart des employés ont le droit de recevoir un salaire s'élevant au moins au montant du salaire minimum.

1er février 2007	31 mars 2008	31 mars 2009	31 mars 2010
8 $ l'heure	8,75 $ l'heure	9,50 $ l'heure	10,25 $ l'heure

Remarque : Le salaire minimum est différent pour les étudiants, les serveurs de boissons alcoolisées, les travailleurs à domicile et les guides de chasse et de pêche.

Versement des salaires – Les employés doivent être payés sur une période de paie répétitive. Ils doivent recevoir un relevé écrit énonçant le montant et l'objet de chaque retenue effectuée sur le salaire pour cette période de paie.

Vacances et indemnités de vacances – La plupart des employés accumulent au moins 2 semaines de vacances après chaque période de 12 mois de travail. Les employés ont le droit de recevoir une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour 100 du salaire total gagné.

Jours fériés – L'Ontario a neuf jours fériés par an (le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, Noël, le 26 décembre). La plupart des employés sont autorisés à prendre congé les jours fériés, rémunérés au salaire pour jour férié.

Congés – Les employés admissibles ont le droit de prendre des congés non payés, en conservant leur emploi, comme suit :

- 17 semaines de congé de maternité,
- 35 ou 37 semaines de congé parental,
- 10 jours de congé d'urgence personnelle, chaque année civile, en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle ou en cas de décès, maladie, blessure, urgence médicale ou autre affaire urgente touchant certains membres de la famille,
- 8 semaines, au cours d'une période de 26 semaines, de congé familial pour raison médicale, afin d'offrir des soins ou du soutien à certains membres de la famille ou à des gens qui considèrent l'employé comme un membre de leur famille et qui souffrent d'une maladie grave présentant un risque de décès important au cours d'une période de 26 semaines
- congé pour situation d'urgence déclarée
- congé pour réservistes

Avis de licenciement et indemnité – Si l'employé travaille de façon continue au moins depuis trois mois et qu'il doit être licencié, l'employeur doit, en général, lui remettre un préavis écrit ou une indemnité de licenciement compensatoire ou une combinaison des deux

Jeunes travailleurs – ***Pour de plus amples renseignements au sujet de vos droits et de vos responsabilités au travail***

le faire, parce qu'il s'est informé de ses droits en vertu de la Loi sur [illegible]. Si l'employé croit que son employeur n'observe pas la Loi, il peut demander l'aide du ministère du Travail.

Remarque : Il est recommandé aux employés syndiqués de s'adresser à leur représentant syndical avant de communiquer avec le ministère du Travail s'ils pensent que leurs droits ont été violés.

Heures de travail – Les employés ne peuvent généralement pas être forcés à travailler plus de :

- Limite journalière : 8 heures par jour ou plus du nombre d'heures de la journée normale de travail si celle-ci est de plus de 8 heures. Les employés ne peuvent travailler au-delà de la limite journalière que lorsque les conditions requises afin d'obtenir leur autorisation écrite sont remplies,
- Limite hebdomadaire : 48 heures par semaine. Les employés ne peuvent travailler au-delà de 48 heures par semaine que lorsque les conditions requises afin d'obtenir leur autorisation écrite sont remplies et lorsque l'employeur a obtenu une approbation du directeur des normes d'emploi (ou, dans certains cas, et sujet à certaines conditions, lorsqu'une demande d'approbation est en attente de réponse pendant plus de 30 jours, les employés peuvent travailler un certain nombre d'heures supplémentaires).

Périodes de repos – Les employés doivent, en général, recevoir au moins :

- 11 heures consécutives d'inactivité par jour,
- 24 heures consécutives par semaine de travail ou 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail.

Heures supplémentaires – La plupart des employés doivent être rémunérés pour chaque heure supplémentaire de travail effectuée en sus de 44 heures de travail par semaine, selon un taux équivalant à au moins une fois et demie le taux horaire normal.

Salaire minimum – La plupart des employés ont le droit de recevoir un salaire s'élevant au moins au montant du salaire minimum.

1er février 2007	31 mars 2008	31 mars 2009	31 mars 2010
8 $ l'heure	8,75 $ l'heure	9,50 $ l'heure	10,25 $ l'heure

Remarque : Le salaire minimum est différent pour les étudiants, les serveurs de boissons alcoolisées, les travailleurs à domicile et les guides de chasse et de pêche.

Versement des salaires – Les employés doivent être payés sur une période de paie répétitive. Ils doivent recevoir un relevé écrit énonçant le montant et l'objet de chaque retenue effectuée sur le salaire pour cette période de paie.

Vacances et indemnités de vacances – La plupart des employés accumulent au moins 2 semaines de vacances après chaque période de 12 mois de travail. Les employés ont le droit de recevoir une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour 100 du salaire total gagné.

Jours fériés – L'Ontario a neuf jours fériés par an (le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, Noël, le 26 décembre). La plupart des employés sont autorisés à prendre congé les jours fériés, rémunérés au salaire pour jour férié.

Congés – Les employés admissibles ont le droit de prendre des congés non payés, en conservant leur emploi, comme suit :

- 17 semaines de congé de maternité,
- 35 ou 37 semaines de congé parental,
- 10 jours de congé d'urgence personnelle, chaque année civile, en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle ou en cas de décès, maladie, blessure, urgence médicale ou autre affaire urgente touchant certains membres de la famille,
- 8 semaines, au cours d'une période de 26 semaines, de congé familial pour raison médicale, afin d'offrir des soins ou du soutien à certains membres de la famille ou à des gens qui considèrent l'employé comme un membre de leur famille et qui souffrent d'une maladie grave présentant un risque de décès important au cours d'une période de 26 semaines
- congé pour situation d'urgence déclarée
- congé pour réservistes

Avis de licenciement et indemnité – Si l'employé travaille de façon continue au moins depuis trois mois et qu'il doit être licencié, l'employeur doit, en général, lui remettre un préavis écrit ou une indemnité de licenciement compensatoire ou une combinaison des deux

Jeunes travailleurs – ***Pour de plus amples renseignements au sujet de vos droits et de vos responsabilités au travail, veuillez consulter la page www.labour.gov.on.ca/french/site/youngworkers***

La Loi prévoit d'autres droits que la présente affiche ne mentionne pas.

Communiquez avec le ministère du Travail pour obtenir de plus amples renseignements

Composez le 416 326-7160 ou, sans frais, le 1 800 531-5551 ou, pour les personnes qui utilisent un appareil ATS, le 1 866 567-8893.

Consultez le site www.labour.gov.on.ca pour obtenir de plus amples renseignements ou pour envoyer un courriel au ministère.

Rendez-vous en personne dans l'un des Centres ServiceOntario pour vous procurer des formulaires relatifs aux réclamations en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Pour connaître l'emplacement du centre le plus proche, veuillez composer le 1 800 267-8097.

* Le masculin générique est employé dans cette affiche.

Version 4.0

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2008 Imprimé au Canada

ISBN 978-1-4249-5821-4 (version imprimée)
ISBN 978-1-4249-5822-1 (version HTML)
ISBN 978-1-4249-5823-8 (version PDF)

"What You Should Know about the Ontario Employment Standards Act" is also available in English and other languages.

normes d'emploi
loi sur les normes d'emploi